

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Setiap sub-tema diuraikan secara sistematis, logis, dan merupakan empat rangkaian yang integratif. Latar belakang merujuk pada judul; rumusan masalah merujuk pada judul dan latar belakang; dan tujuan penelitian merujuk pada judul, latar belakang masalah, dan rumusan masalah.

A. Latar Belakang Masalah

Di era digital, Perguruan Tinggi dituntut merespons tantangan dan peluang yang sejalan dengan karakter era ini (Anderson & Bjorholf, 2017). Banyak Perguruan Tinggi telah melakukan penyesuaian-penyesuaian tata kelola yang perlu agar tidak ditinggal oleh masyarakat Pendidikan (Clayton, 2008). Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) yang dibentuk tahun 1994 berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan PP No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi merupakan manifestasi dari adaptasi Perguruan Tinggi di Indonesia terhadap tuntutan-tuntutan perubahan sosial (Situs resmi BAN-PT, diakses 10 September 2020). Selain itu, Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) yang merupakan perwujudan mutu dan jati diri bangsa Indonesia terkait dengan sistem Pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional, dan sistem penilaian kesetaraan capaian pembelajaran (*learning outcomes*) nasional, yang dimiliki Indonesia bertujuan untuk menghasilkan sumber

daya manusia yang bermutu dan produktif (Peraturan Presiden No. 8 tahun 2012, diakses 10 September 2020). Demikian pula kebijakan tentang Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka yang diinisiasi Mendibud Nadiem Makarim. Kampus Merdeka adalah bagian dari rangkaian kebijakan Kemendikbud dengan tema induknya Merdeka Belajar (Kemdikbud, 2020).

Rangkaian kebijakan Pendidikan Tinggi tersebut di atas menunjukkan respons pemerintah terhadap perubahan-perubahan sosial dan lanskap global di dunia kerja. Respons-respons yang tepat dari sebuah kepemimpinan baik secara makroskopis (negara) dan mikroskopis (lembaga-lembaga pendidikan) bukanlah suatu kebetulan, tetapi merupakan produk dari suatu model atau gaya keputusan kepemimpinan. Keputusan-keputusan kepemimpinan dalam bentuk keputusan politik dapat dirumuskan dalam teori-teori kepemimpinan, misalnya kepemimpinan transformasional.

Keputusan-keputusan kepemimpinan akan menentukan produk kebijakan dan memengaruhi bentuk tindakan. Keputusan-keputusan kepemimpinan selalu mempertimbangkan tantangan-tantangan di masa depan berdasarkan tren yang terjadi di hari ini. Misalnya, belakangan ini banyak studi yang meramal bahwa ada sekitar puluhan pekerjaan yang bakal hilang di masa depan karena digantikan oleh *artificial intelligence* (AI). Ciri era ini (revolusi industri 4.0) adalah otomatisasi, *internet of things*, teknologi nano, komputer kuantum, bioteknologi, dan percetakan tiga dimensi (*3D printing*). Pekerjaan yang akan hilang akibat revolusi industri 4.0

tersebut mengharuskan Perguruan Tinggi punya kepemimpinan yang visioner dan sanggup meresponnya dengan baik dan terencana.

Lebih lanjut menurut Pratomo dalam pengukuhan guru besar pada 21 Juni 2019 yang mengutip World Economic Forum pada tahun 2018, memproyeksikan pada empat tahun ke depan 75 juta pekerjaan akan berubah, dan 133 juta pekerjaan baru akan muncul sebagai hasil dari perkembangan teknologi (Pratomo, 2019). Hal ini tentunya perlu diwaspadai oleh masyarakat Indonesia, jangan sampai terjadi bahwa SDM yang berlimpah namun belum seluruhnya memiliki bekal kemampuan dan keahlian di bidang digitalisasi dalam menghadapi era revolusi Industri digital 4.0 (Pratomo, 2019). Proyeksi-proyeksi disrupti pekerjaan di era ini, seperti diramalkan World Economic Forum, dalam banyak hal belum direspons dengan baik padahal menuntut perubahan-perubahan mendasar dalam Tridharma Perguruan Tinggi. Di aspek ini, kepemimpinan perguruan tinggi menjadi taruhan.

Keputusan-keputusan pemimpin dalam memberi respons yang tepat akan menentukan keberhasilan dalam memenuhi tujuan-tujuan Perguruan Tinggi sesuai dengan standar-standar Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) dan lembaga-lembaga yang kredibel lainnya. Standar BAN PT, pada dasarnya, juga telah memasukkan komponen-komponen yang sesuai dengan standar nasional perguruan tinggi (SNPT). Berdasarkan Permenristekdikti No. 44/2015, SNPT berisi standar kompetensi lulusan, standar isi pembelajaran, standar proses pembelajaran, standar penilaian pembelajaran, standar dosen dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan pembelajaran, dan

standar pembiayaan pembelajaran. Standar-standar ini terus diperbarui sesuai dengan tuntutan-tuntutan perubahan. Namun, keberhasilan eksekusi tiap standar akan ditentukan oleh kepemimpinan yang visioner, efektif, dan punya kemampuan memobilisasi dan orkestrasi secara baik.

Hal ini demikian, karena kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan bukan hanya menjalankan program-program yang sudah dikenal publik, yang rutin dilakukan sehingga masalah-masalah yang ada sudah diketahui solusinya. Kepemimpinan berhadapan dengan masalah yang membutuhkan solusi, pengetahuan teknik dan prosedur. Kepemimpinan adalah soal keputusan yang tepat untuk solusi-solusi terbaik di masa kini dan masa depan. Kemampuan bersikap profesional, terbuka, bekerjasama, dan visioner adalah sifat kepemimpinan yang menjamin keberhasilan. Menurut Maxwel, kemampuan kerjasama atau *teamwork* menempati posisi penting. Dia menyatakan ungkapan satu terlalu sedikit untuk meraih hal yang besar (Maxwel, 2011).

Secara teoritis, banyak model kepemimpinan yang berlangsung dalam sejarah kelembagaan modern. Model-model kepemimpinan yang dikenal dalam literatur manajemen antara lain: kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan berbagi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan pendidikan (*educational leadership*), dan kepemimpinan transformasional (Santoso, 2019). Teori-teori kepemimpinan tersebut berasal dari tradisi Barat, padahal perlu juga melihat teori-teori yang berakar pada tradisi dan kebudayaan Asia (Santoso, 2019). Secara umum,

kepemimpinan tradisi Asia berakar pada nilai-nilai tradisi, norma-norma, dan kearifan lokal. Efektifitasnya diukur dari asas-asas norma-norma lokal. Bandingkan, misalnya, efektifitas teori kepemimpinan Barat yang diukur dari *trait approach* (pendekatan sifat), *behavior approach* (pendekatan perilaku), dan *situational approach* (pendekatan situasi). Tentu saja, dua nilai Barat dan Timur (Asia) punya kekuatan dan kelemahan masing-masing. Dalam konteks penelitian ini, keduanya menjadi bahan analisis untuk menilik titik singgung.

Sejak Max Weber mengenalkan teori kepemimpinan kharisma, teori-teori kepemimpinan terus berkembang. Studi-studi kepemimpinan bukan hanya untuk perusahaan-perusahaan atau korporasi, tetapi juga telah diterapkan pada lembaga-lembaga pendidikan. Universitas-universitas mulai diarahkan pada audit-audit akreditasi dan sertifikasi sebagaimana yang diterapkan pada lembaga-lembaga komersial seperti perusahaan. Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) yang didirikan pada 1994, bekerja untuk mengawasi dan melakukan pembinaan mutu serta kinerja. Ukuran-ukuran kinerja perusahaan diterapkan pada universitas, sehingga *output* dan *outcom* menjadi jelas dan dapat dievaluasi di masa-masa mendatang serta dapat menjadi dasar penilaian pemeringkatan.

Selanjutnya, jika menelusuri teori-teori kepemimpinan dalam sejarah, bisa dilacak hingga ke Max Weber, Thomas Carlyl, dan Francis Galton. Sejumlah karya di abad ke-19, ketika kekuasaan tradisional raja, bangsawan, dan uskup mulai menyusut, mengeksplorasi teori sifat (*trait theory*) secara panjang lebar. Ini, misalnya, ada dalam karya Thomas Carlyle dan Francis Galton, yang karyanya

telah mendorong penelitian selama puluhan tahun. Dalam karya “Heroes and Hero Worship” (1841), Carlyle mengidentifikasi bakat, keterampilan, dan karakteristik fisik pria yang naik ke tampuk kekuasaan. Karya ‘Galton's Hereditary Genius’ (1869) meneliti kualitas kepemimpinan dalam keluarga orang-orang yang berkuasa. Setelah menunjukkan bahwa jumlah kerabat terkemuka menurun ketika fokusnya berpindah dari kerabat tingkat satu ke tingkat dua, Galton menyimpulkan bahwa kepemimpinan diwariskan. Dengan kata lain, pemimpin dilahirkan, bukan dikembangkan. Kedua karya penting ini memberikan dukungan awal yang besar untuk gagasan bahwa kepemimpinan berakar pada karakteristik seorang pemimpin.

Rhodes (1853–1902), di sisi lainnya, percaya bahwa kepemimpinan yang berjiwa publik dapat dipupuk dengan mengidentifikasi orang muda dengan "kekuatan karaktermoral dan naluri untuk memimpin", dan mendidik mereka dalam konteks yang mengembangkan lebih lanjut karakteristik tersebut. Jaringan internasional dari para pemimpin semacam itu dapat membantu mempromosikan pemahaman internasional tentang kepemimpinan.

Bermula dari teori-teori kepemimpinan klasik abad ke-18 dan 19, teori-teori kepemimpinan terus berkembang hingga abad digital di awal abad ke-21 ini. Terjadi lompatan luar biasa ketika komputasi algoritma yang dipadu dengan *big data* dapat mengubah cara-cara berkomunikasi, cara memutuskan, dan cara memperluas jejaring. Revolusi industri 4.0, mewujudkan kepemimpinan *digital* yang dicirikan oleh kolaborasi tanpa batas.

Lembaga-lembaga Pendidikan Tinggi tak dapat menghindarkan diri dari tuntutan untuk adaptasi dengan abad digital ini—yang merupakan bagian dari revolusi industri 4.0. Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berisi pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat dituntut melakukan relevansi terus-menerus dengan perubahan-perubahan sosial sehingga dapat menjadi pusat pembangunan dengan ukuran-ukuran yang tepat. Tuntutan-tuntutan semacam ini bisa terpenuhi oleh kepemimpinan yang relevan yang sanggup merespons peluang dan tantangan abad ini. Karena itu, model-model kepemimpinan yang relevan dengan abad ini perlu dilihat untuk pemenuhan tantangan tersebut.

Dengan argumen-argumen tersebut di atas, maka meneliti model kepemimpinan suatu perguruan tinggi yang responsif terhadap peluang dan tantangan revolusi industri 4.0 makin relevan. Karena itu, peneliti memilih judul **“Model Kepemimpinan Transformasional Perguruan Tinggi Islam Negeri Dalam Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Kepemimpinan di IAIN Surakarta 2015-2019).**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan di IAIN Surakarta periode 2015-2019 telah menunjukkan ciri-ciri dari model kepemimpinan transformasional?
2. Kebijakan-kebijakan seperti apa yang relevan dengan peluang dan tantangan revolusi industri 4.0 dari kepemimpinan IAIN Surakarta dalam 2015-2019?
3. Bagaimana model kepemimpinan transformasional IAIN Surakarta dalam menghadapi peluang dan tantangan-tantangan revolusi industri 4.0?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Menjelaskan ada tidaknya ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang terjadi pada kepemimpinan IAIN Surakarta periode 2015-2019.
2. Menjelaskan kebijakan-kebijakan kepemimpinan IAIN Surakarta yang relevan dengan peluang dan tantangan revolusi industri 4.0 selama kurun 2015-2019.
3. Menjelaskan model kepemimpinan transformasional IAIN Surakarta dalam menghadapi peluang dan tantangan revolusi industri 4.0 dalam kurun 2015-2019.

D. Manfaat Penelitian

1. Menjadi alat analisis untuk peningkatan mutu kepemimpinan di IAIN Surakarta agar relevan dengan kebutuhan-kebutuhan revolusi industri 4.0.
2. Menambah kepustakaan terkait kepemimpinan transformasional dalam konteks kepemimpinan di Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri (PTKIN), khususnya, IAIN Surakarta.
3. Membantu pengambilan keputusan bagi kepemimpinan di Lembaga tersebut sehingga terus relevan dengan peluang dan tantangan revolusi industri 4.0.